

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Assédio moral da chefia e satisfação geral com a vida: o
papel do género como moderador**

Andreia Alexandra Sanches Alferes

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Núcleo de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2020

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Assédio moral da chefia e satisfação geral com a vida: o
papel do género como moderador**

Andreia Alexandra Sanches Alferes

Dissertação de Mestrado Orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Núcleo de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2020

Agradecimentos

Em primeiro lugar, um grande e sincero obrigado a toda minha família que me suporta sempre em todas as ocasiões, cada um com o seu papel diferenciador e igualmente importante. Em especial: à minha mãe, o meu pilar em todos os momentos, à minha irmã, o meu amor incondicional, ao meu sobrinho, o meu docinho e amigo querido. Às minhas eternas estrelinhas que, eu sei, que a toda a hora olham por mim onde quer que estejam, o meu pai, a minha “vó” Rosa.

A tudo aquilo que a experiência da faculdade me proporcionou. Em especial, às minhas colegas de curso que, sem elas, não teria metade do sabor: à Ritinha, a minha companheira que se tornou uma irmã; à Bastos, a minha confidente, o meu porto de estabilidade e de atualização de musicas funk; à Jé, a minha cinemástica, a minha miúda dinâmica, juntas vamos a todas; à Amanda, a minha madeirense e a melhor ouvinte; à Sofia, a minha inspiração de vida saudável e à Bea o melhor espírito aberto e desnaturado que já conheci. A todas vocês: obrigado, levo-vos para toda a vida. Às minhas madrinhas, amigas que adquiri neste percurso, à Bia e à Su: obrigado por tudo, mas, ainda mais, por terem ficado e permanecem na minha vida. Às minhas companheiras da Residência Leite Vasconcelos e a todos os estudantes de Erasmus nas Canárias. Ainda, à Joana Gomes, miúda só nós sabemos as guerreiras divertidas que somos e ao Gui, a quem agradeço uns bons conselhos, guardo-vos com muito carinho.

A todos os meus amigos, os meus irmãos escuteiros, os da terrinha, as da faculdade, os de sempre e os que foram ficando, que se preocuparam e me apoiaram em todos os momentos, ouviram as minhas reclamações e desabafos, suportaram as minhas indisponibilidades e compreenderam o cansaço. Em especial, ao Di pelo contributo da sua companhia nas horas de café e de biblioteca.

Não posso também, deixar de mencionar o meu agradecimento à orientadora da dissertação, a Professora Doutora Maria José Chambel pela sua total disponibilidade.

Aos meus colegas de trabalho, em especial ao Hugo pela compreensão.

Por fim, a todos aqueles que mais direta ou indiretamente fizeram parte deste percurso e que contribuíram para que fosse uma experiência positiva e construtiva.

Um obrigado especial a todos!

Índice Geral

Resumo	vi
Introdução	1
Enquadramento teórico	3
Assédio moral e satisfação geral com a vida	3
A moderação pelo género	8
Método	12
Procedimento e amostra	12
Descrição das Medidas	13
Análise de dados	13
Resultados	15
Análise Fatorial Confirmatória	15
Estatística descritiva e comparação de médias	15
Análise de correlações	16
Análise Multigrupo	16
Discussão de Resultados	19
Limitações e Estudos Futuros	20
Implicações para as Organizações e Gestão de Recursos Humanos.....	21
Referências bibliográficas	23

Índice de Quadros

Quadro 1 3

Índice de Figuras

Figura 1 5

Figura 2 18

Índice de Tabelas

Tabela 1 9

Tabela 2 12

Tabela 3 15

Tabela 4 16

Tabela 5 17

Tabela 6 17

Resumo

Só nos últimos anos tem havido um destaque para o tema do assédio dentro das organizações e num contexto mais laboral, sendo que é muitas vezes mal interpretado e considerado banal (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018). Este estudo pretende contribuir para um maior conhecimento do impacto do assédio moral nos indivíduos, tendo sido conduzido através da aplicação de um questionário a uma amostra de 400 trabalhadores na área da indústria em Portugal. Esta investigação foca-se no estudo do assédio por parte das chefias e o impacto que este pode ter na perceção de satisfação geral com a vida dos indivíduos e, ainda, na possibilidade da existência de um efeito moderador do género nestes resultados. Os resultados obtidos demonstraram uma correlação não significativa entre o assédio moral da chefia e a perceção dos indivíduos quanto à sua satisfação geral com a vida. No entanto, ao contrário do esperado, quanto à moderação pelo sexo, verificou-se que a relação negativa entre o assédio moral da chefia com a satisfação geral com a vida era significativa apenas para o sexo masculino.

Palavras-chave: assédio moral; assédio moral da chefia; *bullying*; moderação pelo sexo; género; satisfação geral com a vida; indústria.

Abstract

Only in recent years has been a focus on the topic of harassment within organizations and in a work context, which is often misinterpreted and considered trivial (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018). The main goal of this study is to contribute to a better understanding of the impact of moral harassment on individuals, based on the application of a questionnaire to a sample of 400 workers in the industry in Portugal. This investigation focuses on the study of harassment by managers and the impact it can have on the perception of general satisfaction with the live of individuals and, also, on the possibility of moderation by sex in these results. The results obtained demonstrated a no significant correlation between the moral harassment by managers and the perception of general satisfaction with live of individuals. However, contrary to expectations, regarding moderation by sex, it was found that the negative relationship between the moral harassment by managers and the general satisfaction with life was significant only for the male sex.

Keywords: moral harassment; boss bullying; bullying; moderation by sex; genre; general satisfaction with life; industry.

Introdução

O assédio moral no trabalho tem vindo a ser uma situação recorrente ao longo do tempo, embora apenas nas últimas décadas tenha passado a ser visto como um fenómeno que desencadeia a destruição do ambiente laboral, porém são, ainda, inúmeras as vezes que o assédio moral é “mal interpretado e banalizado no dia a dia organizacional e na sociedade de forma geral” (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018). Neste sentido, tem sido um tema que se tem revelado pertinente, no sentido de compreender o mau estar que causa aos indivíduos (Capoli & Silva, 2018). Não só o próprio assédio moral pode não ser de fácil comprovação como, por vezes, fica desvanecido no seio de uma “brincadeira” (Capoli & Silva, 2018) e as consequências da violência moral são dificilmente reconhecidas, principalmente quando não existem consequências tangíveis. Vários estudos têm mostrado a existência de um impacto negativo demonstrado através de sintomas como dor, palpitações, diminuição do desempenho no trabalho e desejo de desistir da profissão (Dal Pai, Sturbelle, Santos, Tavares & Lautert, 2016). Neste sentido, o interesse por este tema tem vindo a ganhar força não só no quotidiano das temáticas de debate da sociedade como dentro das próprias organizações.

Estudos realizados sobre esta temática apontam para o facto de a origem deste tipo de abusos estarem ligados a algum tipo de desigualdade (social, funcional, de género, ou qualquer outra), enquanto que fatores como nível de escolaridade e a dimensão da organização parecem não ter qualquer tipo de influência no assédio moral (Padilha, Pichler & Fagundes, 2011).

As diferenças entre sexos quanto à variável assédio moral mostram ser um tema oportuno para ser estudado, dado que várias pesquisas sugerem a existência de impactos diferentes do assédio moral em ambos. Um estudo realizado em França (Hirigoyen, 2001), mostrou que 70% das mulheres contra dos 30% de homens são vítimas de assédio moral sustentado pelo facto “de as mulheres serem mais suscetíveis ao assédio, não só moral, pela própria condição biológica e cultural à fragilidade relativamente à virilidade masculina e, ainda, dado à infeliz submissão das mesmas outrora existente numa sociedade predominantemente machista”. Neste sentido de serem as mulheres as maiores vítimas de assédio, principalmente em profissões onde predomina o machismo, Alves e França (2018) realizaram um estudo apenas com mulheres pertencentes à polícia militar procurando contribuir para ampliar o debate acerca do tema e evidenciar como o assédio moral degrada as relações de trabalho, infringindo vários tipos de sofrimento às vítimas.

O presente estudo tem como principal objetivo compreender se o assédio moral da chefia interfere com perceção dos indivíduos face à satisfação geral com a vida e, ainda, avaliar se essa mesma relação assume também diferenças consoante o sexo (feminino vs. masculino), numa amostra de uma empresa da indústria do sector automóvel. Pretende-se, desta forma, contribuir para a compreensão e tratamento do tema para futuras investigações e a criação de medidas preventivas nas organizações.

Enquadramento teórico

Assédio moral e satisfação geral com a vida

Quando definimos assédio moral no contexto de trabalho é necessário destacar a ocorrência de atos negativos por parte das chefias ou colegas e a sua continuidade e repetição ao longo do tempo, que leva muitas vezes a situações consideradas tortura psicológica, tais como a falta de cortesia e ofensas que desqualificam o trabalhador e/ou o seu trabalho (Schlindwein, 2013). O assédio moral distingue-se de dano moral dado que não pode ser definido apenas como um ato isolado (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018) e é também diferente de conflito uma vez que vai muito além de ressentimento para com colegas ou chefias (Schlindwein, 2013). O assédio moral pode provocar episódios de *stress*, mas é também muito mais do que *stress*, mesmo que ele demonstre características semelhantes (Capoli & Silva, 2018).

Leonardo e Mascarin (2020), referem que o assédio moral é “um conjunto de atos prejudiciais e diversas vezes impercetíveis que ocorrem diariamente dentro do ambiente de trabalho com objetivo de constranger, ameaçar, diminuir e humilhar o empregado e submeter às situações que fogem da sua rotina e atingem a sua integridade”, que pode ser exercido por uma ou mais pessoas dentro das organizações.

Existem na literatura vários outros conceitos que devem ser esclarecidos quando abordamos o tema do assédio moral que se encontram mencionados no Quadro 1. O que parece distinguir a utilização dos diferentes termos incide maioritariamente em aspetos culturais, o que dificulta o conhecimento acerca deste tema e a sua sistematização. Aliás, um estudo realizado por Salin et al. (2019) em diferentes países demonstrou que os profissionais de recursos humanos apesar de considerarem assédio moral e intimidação física como *bullying*, ações negativas interligadas com a atividade profissional e a exclusão social eram conceitos interpretados de formas completamente distintas.

Quadro 1.

Conceitos relacionados com assédio moral

Autor	Termo	Definição
-------	-------	-----------

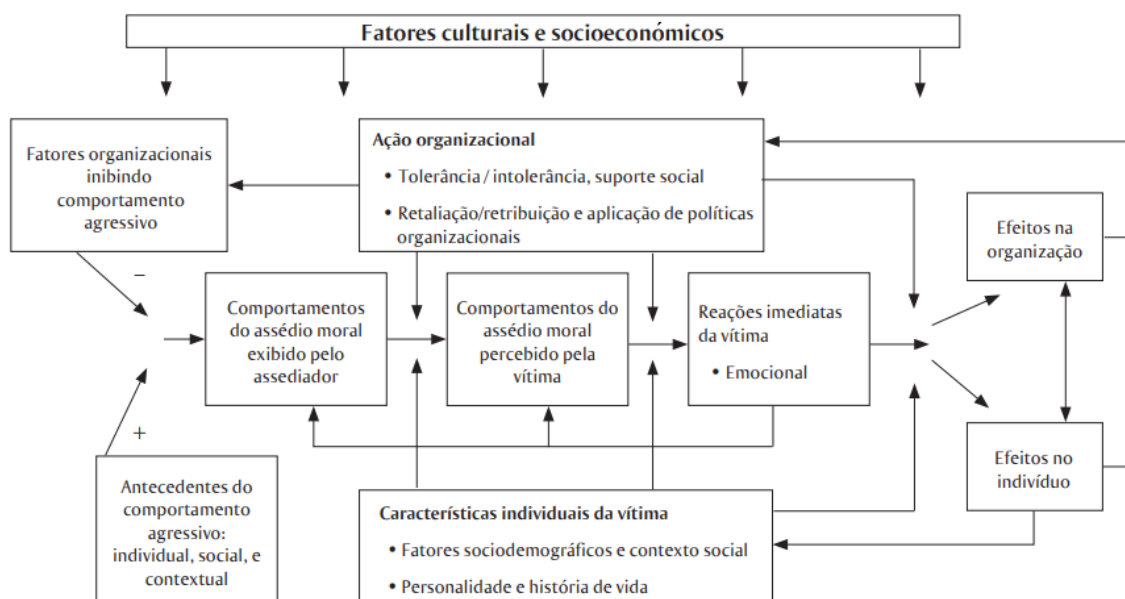
Laymann (1990; 1996)	<i>Mobbing / Psychological terror</i>	Terror psicológico ou <i>mobbing</i> no trabalho envolve comunicação hostil e não ética direcionada de um modo sistemático por um ou mais indivíduos para um indivíduo que, durante o assédio, é posto em uma posição desamparada e indefesa, sendo mantido nesta condição por meio de ações assediosas.
Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2005)	<i>Bullying at work</i>	<i>Bullying at work</i> pode ser definido como ações e práticas repetidas, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma deliberada ou inconsciente, que são indesejados pela vítima, e causam humilhação ofensa e angústia, além de poder interferir no desempenho do trabalho e/ou causar desagradável ambiente de trabalho.
Hirigoyen (2008)	<i>Harcèlement moral</i>	<i>Harcèlement moral</i> é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos gestos, escritos que possam trazer danos a personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.
Freitas, Haloani e Barreto (2008)	Assédio moral	Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua intensidade pessoal e profissional.
Piñuel (2013)	<i>Mobbing</i>	<i>Mobbing</i> é um continuado e deliberado abuso verbal ou comportamental de um ou mais trabalhadores para outro(s), com o objetivo de reduzir, submeter, diminuir, debilitar ou destruir psicologicamente, e que consiste em comportamentos de perseguição frequentes, recorrentes e sistemáticos contra o alvo.

Nota. Fonte: Nunes, T. S., Tolfo, S. R. & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2).

Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2011), desenvolveram um modelo teórico sobre gestão do assédio moral em contexto de trabalho, apresentado na Figura 1. O mesmo afirma que os fenómenos de *bullying* e assédio moral são complexos e caracterizados por uma multicausalidade que difere se nos centramos no comportamento do agressor ou nas percepções e respostas da vítima, com vários níveis explicativos. Um dos níveis explicativos é o individual, mais especificamente a personalidade, quer do agressor quer da vítima que pode ter influência na percepção de assédio moral ou, ainda, contribuir para a ausência de estratégias de *coping*. O nível social é outro nível explicativo que se relaciona com a necessidade de um grupo de trabalho direcionar as suas frustrações a um determinado membro do grupo que por algum motivo (conhecimento, antiguidade, característica, entre outros) consideram inferior. Neste sentido, o principal objetivo deste modelo é explicar a natureza e as causas dos comportamentos de assédio dentro das organizações de forma a poder ser uma ferramenta utilizada na criação de estratégias.

Figura 1.

Estrutura teórica para estudo e gestão do assédio moral no trabalho



Nota. Fonte: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2011). The concept of bullying at work. The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Workplace Bullying: Development in Theory, Research and Practice*, 29-30. Boca Raton, FL: CRC Press.

Segundo Costa e Reusch (2014), a vítima de assédio em contexto de trabalho sofre diversas consequências a nível físico e psicológico, constituindo-se o assédio como uma rutura na qualidade das suas relações, quer profissionais, quer familiares, tendo impacto

na sua qualidade de vida dentro e fora da empresa. De acordo com Freitas (2007), as consequências do assédio moral interferem a três níveis diferentes:

- o individual – que afeta negativamente toda a vida psicossocial do indivíduo (personalidade, identidade, autoestima, vida profissional, familiar e afetiva), o que pode levar à redução da capacidade de concentração e à indução ao erro (o que coloca muitas vezes em risco o seu emprego e a sua vida), o afastamento e a perda do emprego (que criam sentimentos de apatia, inutilidade, descrença podendo levar ao alcoolismo, uso de drogas, depressão, pensamentos autodestrutivos e/ou tentativas de suicídio), aos níveis mais extremos pode, ainda, destruir a vítima psicologicamente e restringir a sua capacidade criativa, incitando mudanças na aceitação e compreensão de si mesmo, tendo também como consequências a perda de autoconceito, dignidade e autorrespeito;
- o organizacional – que interfere também negativamente com várias dimensões, tais como, a perda de produtividade, a desmotivação, o afastamento, o aumento da rotatividade e assiduidade (por doença e acidentes de trabalho), as consequências que estas implicações trazem ao nível de reposição de pessoal e custos judiciais com, por exemplo, indenizações ou danos à imagem da empresa (devido à imagem negativa da mesma na sociedade que se torna pouco atrativa no mercado de trabalho, diminuindo do valor da marca e reduzindo a quantidade de talento no ceio da mesma);
- por último, o social – no seguimento das anteriores em que, por vezes, a própria sociedade sofre com essas implicações, ou seja, questões que poderiam ser resolvidas dentro das organizações, mais concretamente, devido à inaptidão de profissionais através de acidentes de trabalho e/ou afastamentos, acrescenta o gasto com despesas médicas e laborais sobrecarregando, ainda mais, o sistema judiciário, o sistema previdenciário e a reforma antecipada (portanto, existe perda de investimento social feito em educação e profissionalização) e, por consequência, económica, dentro das organizações, que se transforma no aumento do preço do produto/serviço final, implicando transtorno também para os consumidores, mas pode ainda também referir-se o impacto em

questões familiares e sociais devido ao facto das vítimas poderem replicar a violência experienciada no ambiente de trabalho, através de agressões, isolamento, irritabilidade entre outros.

De acordo com Ventura, Teixeira, Oliveira e Porto (2018), existem diferentes tipos de assédio moral: o vertical, o mais frequente, que sucede quando este tipo de violência advém de um superior (tendo em conta a organização da estrutura da organização); o horizontal que ocorre quando dois, ou mais, colaboradores competem na obtenção de um mesmo cargo ou de uma promoção; o ascendente, o mais raro, que sucede quando este tipo de violência ocorre por parte de um colaborador para um superior, normalmente ocorre quando um colega de trabalho é promovido ou quando a promoção implica assumir um cargo de chefia; e, ainda, o misto que acontece quando a vítima sofre simultaneamente agressões morais de um superior e dos colegas (este tipo de assédio, facilmente se alarga a toda a equipa de trabalho). No entanto, este estudo incidirá apenas sobre o primeiro tipo de assédio moral mencionado (vertical) que é também o mais frequente – quando a violência é praticada por um superior hierárquico. A ocorrência de assédio moral no contexto de trabalho tende a rotular a vítima e pode inclusive desenvolver traumas psicológicos graves (Paroski, 2007).

A literatura tem demonstrado a existência de uma relação entre a satisfação geral com a vida e o bem-estar dos indivíduos. Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), afirmam que a conceptualização do modelo do bem-estar subjetivo acarreta uma componente afetiva (emoções positivas e negativas) e a uma componente cognitiva com a satisfação de vida. A satisfação de vida é “um constructo que se refere à avaliação cognitiva que o indivíduo faz sobre sua qualidade de vida geral ou relativa a domínios como trabalho, lazer, amor, saúde, finanças, etc.” (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999) e é “diretamente influenciada pelas suas componentes e largamente definida por referências específicas e dominantes da vida, como a família, os amigos, o próprio, os vizinhos, o trabalho, a escola e o ambiente envolvente” (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). No entanto, o estudo de Jafari, Najafi, Sohrabi, Dehshiri, Soleymani e Heshmati, (2010) demonstra que é possível existir diferenças significativas entre a satisfação com a vida e o bem-estar dos indivíduos.

Um estudo realizado por Oriol, Miranda e Amutio (2019), com alunos de 16 a 18 anos demonstrou que a sobreposição entre a existência de *bullying* e *cyberbullying* e de *bullying* tradicional (moral, face a face) e o assédio sexual, originam uma diminuição na

satisfação com a vida nos adolescentes. A investigação de Nel (2019), demonstrou que existe uma relação negativa significativa entre o *bullying* no local de trabalho e altos níveis de bem-estar sendo este resultado moderado pela inteligência emocional. No estudo de Blood, Blood, Tramontana, Sylvia, Boyle e Motzko (2011), em que foram avaliados 54 alunos, divididos em dois grupos distintos, os que gaguejaram e os que não gaguejaram, os resultados mostraram correlações negativas estatisticamente significativas entre a elevada vitimização e a alta satisfação com a vida, em ambos os grupos. Nauman, Malik e Jalil (2019), demonstraram que o *bullying* no local de trabalho reduz significativamente a satisfação com a vida e que o efeito é indiretamente mediado pela ansiedade e pelas insónias.

Considerando a literatura existente, mostrou ser pertinente analisar também nesta amostra a forma como o assédio moral da chefia se relaciona com satisfação geral com a vida. Hipotetiza-se que o assédio moral da chefia se relaciona negativamente com a satisfação geral com a vida (H1). Ou seja, indivíduos com maior percepção de assédio moral por parte da chefia apresentam níveis mais baixos de satisfação geral com a vida.

A moderação pelo género

“As relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade” (Andrade & Assis, 2018).

Guedes (2003), afirma que o assédio moral se manifesta de forma distinta no sexo feminino e no sexo masculino sendo que nas mulheres é comum como forma de intimidação, submissão, piadas, comentários sobre a aparência física ou vestuário, enquanto nos homens ocorre maioritariamente o seu isolamento devido a comentários mal intencionados acerca da sua virilidade, capacidade de trabalho e de sustento da família. Os investigadores Costa e Reusch (2014), fazem referência à forma distinta como o sexo masculino e o sexo feminino reagem às situações de assédio, sendo que os homens apresentam maiores dificuldades em expor as suas emoções face ao assédio sofrido predominando o sentimento de fracasso, já as mulheres apresentam maior tristeza, choro e alterações no sono.

Um estudo realizado por Nunes, Tolfo e Espinosa (2018), avaliou o termo do assédio moral numa só palavra, representado na Tabela 1. De acordo com os resultados, verificou-se que o sexo masculino atribuiu as palavras vergonha e raiva na definição de assédio moral e sexo feminino atribuiu medo. Os investigadores explicaram este resultado em consequência de uma cultura machista que obriga os homens a reprimir o seu sofrimento e que provoca nas mulheres um sentimento de receio de perda do seu trabalho e de sustento para os filhos, que consequentemente as obriga a ser mais resistentes a este tipo de situação (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018).

Tabela 1.

Compreensão ao assédio moral em um termo: consequência/efeito por género

Consequência/efeito	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
Vergonha	1	3	4
Medo	2	1	3
Raiva	0	2	2
Angústia	0	1	1
Baixa autoestima	1	0	1
Culpa	0	1	1
Dignidade	0	1	1
Ódio	0	1	1
Sufrimento	0	1	1
Tristeza	1	0	1
Total	5	11	16

Nota. Fonte: Nunes, T. S., Tolfo, S. R. & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2).

Segundo Alkimin (2008), as mulheres são as principais vítimas de assédio moral e se se considerar também assédio sexual, o autor afirma que 70% dos casos são direcionados ao sexo feminino e apenas 30% ao sexo masculino. Uma investigação baseada em conversas individuais voluntárias com 123 mulheres de 45 países diferentes, relacionadas com o parlamento europeu, demonstraram estatísticas preocupantes quanto ao assédio moral vivido pelas mulheres: 85,2% afirmaram ter sofrido violência psicológica durante o seu mandato, 46,9% das mulheres receberam ameaças de violência física, de morte ou

de violação, 58,2% admitiram terem sofrido ataques sexistas online nas redes sociais e, ainda, 67,9% por cento foram alvo de comentários relacionados à sua aparência física ou com base em estereótipos de género (Inter-Parliamentary Union, 2018). Outro estudo realizado por Salin (2001), que examinou profissionais de gestão, demonstrou diferenças significativas de que o assédio ocorre mais no sexo feminino que no masculino. Lucas-Molina, Perez-Albeniz e Fonseca-Pedrero (2018), sugerem que o sexo feminino é também mais vulnerável aos efeitos do *bullying* e do *cyberbullying* dado que apresentam valores mais altos de ideação suicida e de interferência direta ou sob mediação no seu bem-estar subjetivo quando este ocorre. Neste sentido, também Klomek Sourander e Gould (2010), demonstraram que o impacto do *bullying* na ideação suicida pode depender de sexo, sendo que no sexo feminino incide um risco maior de apresentar pensamentos suicidas que o sexo masculino após a ocorrência de *bullying*.

O estudo realizado por Serra-Negra, Paiva, Bendo, Fulgêncio, Lage, Corrêa-Faria e Pordeus (2015), com 66 adolescentes entre os 13 e os 15 anos, demonstrou que os indivíduos do sexo masculino tendem a ser agressores e o sexo feminino a não se envolver em *bullying* verbal. Uma investigação realizada com adolescentes por Lázaro-Visa, Palomera, Briones, Fernández-Fuertes e Fernández-Rouco (2019), mostrou que o sexo e o facto de ter sofrido *bullying* foram preditores dos níveis de satisfação com a vida dos participantes. Os resultados mostraram que existia um impacto negativo na satisfação com a vida se tivesse sido vítima de *bullying* e do sexo feminino. O impacto do assédio na satisfação geral com a vida nas mulheres pode ser explicado pelo facto destas enfrentarem “a dupla jornada (...), como profissional e mãe de família, que auxilia complementando a renda familiar, bem como a importância que estas detêm na sociedade”, estas características são aspetos que fortalecem o desencadeamento de atos de assédio moral por parte do sexo masculino para com o sexo feminino (Costa & Reusch, 2014).

O modelo que poderá explicar estes factos é o modelo dos efeitos pessoais específicos (Cunha, Rego, Cunha e Cardoso, 2007). Este modelo afirma que as variáveis demográficas como sexo, idade e nível de escolaridade sugerem a existência de um efeito das variáveis demográficas, ou seja, “significa que os indivíduos parecem estar por força das suas características pessoais predispostos a reagir de determinada forma”.

Existe uma quantidade limitada de investigações que contemplem ambas as variáveis em estudo com a sua moderação pelo sexo, portanto, com base nas evidências empíricas referidas anteriormente, que mostram impactos distintos do assédio moral em ambos os sexos, torna-se relevante verificar o efeito de moderação do sexo nas variáveis em estudo. Isto é, dado que as mulheres são referidas como as mais sofredoras de assédio, compreender se a percepção de assédio moral da chefia tem um impacto na satisfação geral com a vida, também maior nas mulheres que nos homens. Para tal coloca-se a H2 que pressupõe que a percepção do assédio moral da chefia na satisfação geral com a vida é maior para as mulheres do que para os homens.

Método

Procedimento e amostra

A recolha dos dados para o presente estudo realizou-se no âmbito de um projeto de investigação a cargo da Professora Doutora Maria José Chambel numa empresa industrial do sector automóvel. No entanto, apenas foram utilizadas três das variáveis do estudo original nesta investigação (assédio moral da chefia, satisfação geral com a vida e sexo).

A amostra obtida correspondeu a um total de 400 trabalhadores (78% da população da empresa), sendo que 125 do sexo feminino e 275 do sexo masculino. Relativamente à idade 8,5% dos participantes possuíam menos de 25 anos, 26,5% tinham entre 25 e 35 anos, 39,5% entre 36 e 45 anos e, por fim, os restantes 25,5% possuíam mais de 45 anos. A maior parte dos trabalhadores usufrui de contrato de efetividade (62%), mas a amostra continha também trabalhadores a prazo/a termo certo (18%) e temporários/a tempo incerto (20%). Apenas 11,8% dos colaboradores estava na sua respetiva empresa há menos de 1 ano, enquanto 30% estavam na empresa há entre 1 a 5 anos, 14% entre 6 e 10 anos e o grupo mais significativo, 44,3%, trabalhava na empresa há mais de 10 anos. De toda a amostra apenas 4% era trabalhador-estudante e 76,3% possuía um regime de trabalho rotativo (turnos). Podemos, ainda, verificar na Tabela 2. as diferentes áreas de trabalho da indústria a que pertenciam os colaboradores da amostra.

Tabela 2.

Percentagem de participantes por área de trabalho

Área de trabalho	Percentagem
Maquinação	24,8
Montagem	33,3
Manutenção	6,5
SCM (Logística)	21,8
Qualidade	6,5
Engenharia Industrial	3,3
Finanças	1,8
Área de Suporte: RH/ESH; Compras; CBS; Direção	2,3

Descrição das Medidas

Assédio moral da chefia. Para medir o assédio moral da chefia foram utilizados 5 itens da escala desenvolvida por Tolfo (2013), sendo eles: “O meu chefe direto ignora as minhas opiniões e pontos de vista”, “Eu estou exposto(a) ao conflito ou hostilidade por parte do meu chefe direto”, “O meu chefe direto evita comunicar comigo”, “O meu chefe direto critica constantemente o meu trabalho ou esforço” e “O meu chefe direto fala comigo aos gritos”. Os itens foram respondidos numa escala de Likert (1-5), 1 correspondia a “Discordo totalmente” e o 5 “Concordo Totalmente” e foi observado um alfa de Cronbach de $\alpha=.82$, revelando um bom índice de consistência interna.

Satisfação geral com a vida. A satisfação geral com a vida foi medida também através da escala de 5 itens de Diener et al., (1985): “De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal”, “As minhas condições de vida são excelentes”, “Estou satisfeito(a) com a minha vida”, “Até agora tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida” e “Se pudesse viver a minha vida novamente, não mudava quase nada”. Os itens foram respondidos numa escala de Likert (1-5), 1 correspondia a “Discordo totalmente” e o 5 “Concordo Totalmente” e confirmou-se também um bom índice de consistência interna com um alfa de Cronbach de $\alpha=.85$.

Sexo. A variável sexo foi medida através da codificação mulher = 1 e homem = 2.

Análise de dados

Para a realização da análise de dados, foram utilizados os programas estatísticos IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25.0) e o SPSS Analysis of Moment Structures (AMOS 25.0).

A primeira análise estatística efetuada foi a análise fatorial confirmatória, utilizando o AMOS 25.0, por forma a testar a adequação dos dados ao modelo de medida, portanto, foram verificados os índices de ajustamento que de acordo com Byrne (2013), indicador *Root Mean Squared Error of Approximation* (RMSEA) deve ter valores iguais ou inferiores a .08 e nos indicadores *Comparative Fit Index* (CFI) e *Incremental Fit Index* (IFI) estes devem ser iguais ou superiores a 0.9, para que o modelo possa ser considerado como tendo um bom ajuste.

De forma a descartar a possível existência de um erro de método comum, ou seja, o facto dos resultados serem alterados pelo facto de terem sido medidos utilizando o mesmo método (o questionário), foi conferido o modelo teórico realizado com o modelo de um fator que interliga todas as variáveis observadas a uma única variável latente. Esta comparação realiza-se através da comparação das diferenças do Qui-Quadrado (χ^2) de ambos os modelos.

Por último, foi utilizada a ferramenta SPSS (versão 25.0) para realizar a análise descritiva referente à população e o teste de hipóteses foi realizada através da análise multigrupo, de novo com recurso ao programa AMOS. Após confrontar o modelo *baseline* com o modelo *full constrained*, (onde todos os constructos se encontram delimitados) para perceber se existiam diferenças significativas entre os grupos (homens e mulheres).

Os modelos foram comparados tendo por base os testes anteriormente utilizados para teste do modelo de medida.

Resultados

Análise Fatorial Confirmatória

O modelo testado (i.e., o modelo teórico) com as variáveis latentes assédio moral da chefia e satisfação geral com a vida mostrou índices de ajustamento adequado ($\chi^2 (34) = 103.57$, $p < .001$; RMSEA = .07; IFI= .95; CFI= .95).

Pelo contrário, no caso modelo de um fator, no sentido de descartar a hipótese de erro do método comum, constatou-se o ajustamento não era adequado ($\chi^2 (35) = 677.271$, $p < .001$; RMSEA = .21; IFI= .57; e CFI= .57), sendo a diferença entre os dois modelos significativa $\Delta\chi^2 (1) = 573.697$, $p < .001$) e favorável ao modelo teórico, sendo possível considerar que os dados da nossa amostra apresentam um melhor ajustamento ao modelo teórico.

Estatística descritiva e comparação de médias

Na Tabela 3. podemos verificar os valores das médias e respetivos desvio-padrão das variáveis do estudo, satisfação geral com a vida, assédio moral da chefia, comparando os seus valores nos dois sexos. Apresenta-se também os resultados do teste *t-Student* para amostras independentes, onde não se verificam diferenças estatisticamente significativas. quer para a satisfação geral com a vida, quer para o assédio moral da chefia.

Tabela 3.

Médias e desvio-padrão das variáveis (n=400)

Variável	Amplitude	Sexo feminino (n=125)		Sexo masculino (n=275)		Diferenças entre os grupos <i>t</i>
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	
Satisfação geral com a vida	1 – 5	3.27	.60	3.24	.78	-1.37
Assédio moral da chefia	1 – 5	1.90	.58	2.00	.64	.39

Análise de correlações

Na Tabela 4. estão apresentados os valores correspondentes às correlações entre as variáveis em estudo, obtidas através do coeficiente de correlações de *Pearson*. Relativamente satisfação geral com a vida, esta relaciona-se negativamente, de forma fraca com o assédio moral da chefia no sexo feminino. No sexo masculino, a satisfação geral com a vida correlaciona-se também negativamente e de forma fraca com o assédio moral da chefia. No entanto, as correlações entre as variáveis apresentadas não são estatisticamente significativas.

Tabela 4.

Correlações entre as variáveis: satisfação geral com a vida e assédio moral da chefia para o sexo diferentes sexos (feminino e masculino)

	Satisfação Geral com a vida no sexo feminino (n=125)	Satisfação Geral com a vida no sexo masculino (n=275)
Assédio moral da chefia no sexo feminino (n = 125)	-.12	
Assédio moral da chefia no sexo masculino (n = 275)		-.12

Análise Multigrupo

O modelo teórico demonstrou cumprir dos critérios de um bom ajustamento nos dados em ambas as amostras dos diferentes sexos, como é possível observar pela Tabela 5. Deste modo, assegura-se que está satisfeita a condição necessária e foi possível prosseguir para a análise multigrupo.

Tabela 5.*Modelos de equações estruturais de cada grupo*

Modelos	χ^2	$\Delta\chi^2$	SRMR	CFI	IFI
Mulheres (n= 125)	$\chi^2(34) = 75.537$	-	0.07	0.90	0.90
Homens (n=275)	$\chi^2(34) = 87.36$	-	0.08	0.91	0.91

Nota: $p < .01$

Foi necessário realizar uma estimativa do modelo *baseline* onde ambas as amostras foram analisadas simultaneamente e os caminhos estruturais foram estimados para cada grupo. Depois, o ajuste desse mesmo modelo foi ainda comparado a um modelo alternativo, *full constrained model*, no sentido de restringir todos os caminhos de coeficientes de modo a serem iguais nos dois grupos em análise.

Tabela 6.*Modelos de equações estruturais da análise multigrupo (n=250)*

Modelos	χ^2	$\Delta\chi^2$	SRMR	CFI	IFI
Modelo <i>baseline</i>	$\chi^2(68) = 162.90$	-	0.07	0.90	0.90
Modelo <i>full</i> <i>constrained</i>	$\chi^2(89) = 212.35$	Comparação com o modelo <i>baseline</i> : $\Delta\chi^2(21) = 49.45^{**}$	0.08	0.87	0.87
<i>Final model</i>	$\chi^2(82) = 178.04$		0.07	0.90	0.90

Nota: $** p < .01$

O modelo *baseline* demonstrou um bom ajustamento aos dados, diferindo significativamente do modelo *full constrained* [$\Delta\chi^2(21) = 49.45, p < .01^2$], (cf. Tabela 6.), indicando a existência de diferenças significativas entre os dois grupos. Na Figura 2, apresentamos as relações entre as variáveis do nosso modelo final.

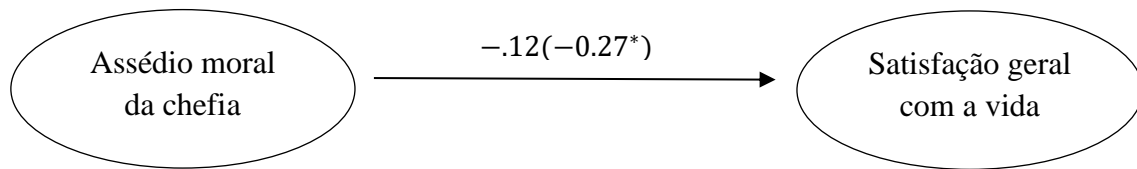


Figura 2.

Modelo final com coeficientes estandardizados para a amostra

Nota: Valores entre parênteses correspondem aos resultados dos Homens: * $p < .01$

No que se refere à H1, que pressupõe que o assédio moral da chefia se relaciona de forma negativa com a satisfação geral com a vida dos indivíduos, existe um suporte parcial porque se observa que o assédio moral da chefia se relaciona significativamente com a satisfação geral com a vida no caso dos homens, mas esta relação não é significativa no caso das mulheres.

Quanto à H2, que pressupõe que a percepção do assédio moral da chefia na satisfação geral com a vida é maior para as mulheres do que para os homens, esta é refutada porque ao contrário do pressuposto a relação é apenas significativa para os homens (mulheres: $\beta = -.12$, n.s.; homens: $\beta = -.27$, $p < .01$).

Discussão de Resultados

A presente investigação pretendeu analisar a relação entre o assédio moral da chefia, a satisfação geral com a vida e o sexo dos indivíduos. Este estudo permitiu compreender melhor o impacto do assédio moral da chefia numa amostra trabalhadores do setor industrial e a sua relação com a satisfação geral com a vida, nos indivíduos do sexo masculino e feminino, no contexto português. Tendo em conta as diversas consequências do assédio moral em nos trabalhadores, este estudo permite contribuir para investigar os efeitos do assédio no bem-estar no trabalhador e na cultura organizacional.

Contrariamente ao esperado, os resultados obtidos não confirmaram a primeira hipótese do estudo. Apesar de se verificar uma tendência de relação negativa, entre a perceção de assédio moral da chefia por parte dos indivíduos na satisfação geral com a sua vida, esta relação não é estatisticamente significativa. Este resultado poderá ser explicado pelo facto da própria definição de assédio assumir algumas divergências quer individuais quer culturais e, ainda, maioritariamente não estar bem definido dentro das próprias organizações o que poderá tratar-se de assédio moral. No mesmo sentido, outra possível explicação está relacionada com o nível explicativo individual do modelo de Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2011) que afirma que as próprias personalidades dos indivíduos (agressores ou vítimas) podem enviesar a perceção de assédio moral. Garcia & Tolfo, (2011) afirmam é possível que com o decorrer do tempo o indivíduo comece a levantar questões de “onde pode ter errado e/ou o que ter feito para merecer tais situações”, ou seja, a realiza uma avaliação negativa de si mesmo face ao agressor. Outra possível explicação para a obtenção destes resultados poderá estar relacionada com o facto da variável satisfação geral com a vida dizer respeito a diversos conceitos como a vida, a família, os amigos, a perceção do próprio, os vizinhos, o trabalho, a escola e o ambiente envolvente (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985), de modo que o assédio moral da chefia poderá apresentar pouco impacto na variável de satisfação geral com a vida.

Relativamente à segunda hipótese, os resultados obtidos não permitiram apoiar esta hipótese. Ao contrário do esperado, o assédio moral da chefia mostrou apenas ter impacto negativo e estatisticamente significativo na satisfação geral com a vida nos indivíduos do sexo masculino. Uma explicação possível para este resultado obtido quanto ao sexo

masculino é a ainda existente “cultura machista” (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018) que pressiona negativamente a população masculina quanto à sua abertura para o reconhecimento da vivência e denúncia de situações de assédio, condicionando-os ao isolamento face aos outros, transtornando negativamente a sua satisfação geral com a vida. Quanto ao sexo feminino, uma possível explicação para a ausência de significância no impacto do assédio moral da chefia na sua satisfação geral com a vida é a sua tendência para ignorarem os abusos aos quais são sujeitas devido à pressão existente quanto ao sentimento de perda do posto de trabalho e, consequentemente, do seu contributo para o sustento da casa e/ou dos seus filhos (Quiñones, Cantera & Morém 2013). No entanto, também poderá estar relacionado com o facto de que desde os primórdios, estas tenderem a aguentar mais qualquer tipo de condição (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018) e neste sentido, a sua vivência de assédio moral por parte da chefia não demonstrar impacto na satisfação geral com a vida. Ainda outro argumento que poderá ter influência no resultado obtido é, segundo o estudo de Belda (2012), o sexo feminino demonstrar uma maior satisfação pelo seu trabalho que o sexo masculino.

Deve também ser considerado um fator relevante a amostra ser constituída por trabalhadores do setor industrial e maioritariamente por elementos do sexo masculino dado que é um contexto predominantemente masculino o que torna ainda mais interessante os resultados obtidos.

Limitações e Estudos Futuros

Este estudo apresenta algumas limitações, ao nível teórico, a pesquisa pelo conceito ‘assédio moral’ traz alguma dificuldade acrescida devida à barreira linguística, às diferenças culturais e à própria definição do conceito estar relacionada com outros conceitos como o *bullying* no trabalho, terror psicológico e, ainda, *mobbing*.

Uma outra limitação é o facto da população deste estudo debruçar-se apenas sobre uma empresa do setor industrial e, por esse motivo, não ser possível generalizar estes resultados quanto à população em geral, nem quanto a este setor. Será necessário a realização de mais estudos semelhantes para essa possível validação.

O facto da população em estudo ser maioritariamente masculina é um facto relevante e o mesmo estudo deveria ser replicado a outro tipo de população maioritariamente

feminina, como a área dos serviços, por exemplo, para que fosse possível comparar os resultados e retirar conclusões mais fortes sobre os mesmos.

Implicações para as Organizações e Gestão de Recursos Humanos

A verdade é que o assédio moral continua, a ser um tema atual nas organizações e, neste sentido, é importante criar medidas que possam garantir a manutenção de práticas de gestão e de um ambiente organizacional ético e justo, tais como: instruir e habilitar os colaboradores e as chefias, conceber um código de conduta, promover práticas que estimulem o respeito, conscientizar e disseminar abordagens sobre o assédio moral, investir na comunicação interna, reduzir o stress e criar e manter um ambiente de trabalho saudável (Capoli & Silva, 2018).

Segundo o estudo de Silva, Castro, e Dos-Santos (2018) o assédio moral é mediador entre cultura organizacional e a satisfação no trabalho, o que devido à vasta importância da satisfação no trabalho e da cultura organizacional na produtividade explicada na literatura, reforça a importância do tema do assédio moral ter de ser gerido e tratado dentro das organizações.

“O tema assédio moral no trabalho é tema de uma enorme complexidade que requer multidisciplinaridade, tanto para sua conceituação, intervenção para prevenção e tratamento” (Labio & Monteiro, 2016). O combate a este tipo de problemas nas organizações deve surgir de forma descendente (dos cargos superiores para os mais baixos) e contemplar a criação de uma cultura que evite o assédio e promova estilos de gestão de conflitos e de liderança participativos no sentido promover ambientes favoráveis à denúncia deste tipo de situações por parte das vítimas, de sistemas de punição para este tipo de ocorrências, de proteção às vítimas e minimização das consequências (Labio & Monteiro, 2016; Fabro, 2011 citado por Capoli & Silva, 2018). Segundo Malik, Sattar, Younas, e Nawaz (2019) a exaustão emocional medeia totalmente a relação entre o bullying e o desvio no local de trabalho (termo descrito pelos autores que avaliou o nível de *engagement* dos trabalhadores), neste sentido, devem ser criados ambientes de trabalho amigáveis de modo a reforçar a força de trabalho em caso de existência assédio moral.

Segundo um estudo realizado na união parlamentar, para responder ao assédio moral a podem ser boas práticas numa organização as seguintes medidas: esclarecer e tornar

claro dentro da organização que comportamento sexista, o assédio psicológico e sexual e a violência de gênero no parlamento são totalmente inaceitáveis e explicitar quais são os recursos disponíveis caso ocorra, garantir que as vítimas de assédio conhecem os seus recursos e que os mesmos funcionam com total confidencialidade e justiça, garantir a aplicação de sanções disciplinares contra o perpetradores e, ainda, fornecer formação a todos os indivíduos membros da organização sobre o respeito no trabalho e a luta contra o sexismo e assédio (Inter-Parliamentary Union, 2018).

Demonstra ser importante que este tema seja abordado cientificamente em diferentes países e diferentes culturas, dado que como é um tema também abrange legislação, de forma a auxiliar, por exemplo, organizações multinacionais a compreender temas relacionados com este tipo de situações (Salin et al., 2019).

Referências bibliográficas

Alkimin, M. A. (2008) Assédio moral na relação de trabalho. 2, ed. Curitiba: Juruá, 2008.

Alves, G. & França, F. (2018) O assédio moral entre mulheres policiais militar. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, 5(1).

Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43.

Belda, P. R. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 14, 137-158.

Blood, G. W., Blood, I. M., Tramontana, G. M., Sylvia, A. J., Boyle, M. P., & Motzko, G. R. (2011). Self-reported experience of bullying of students who stutter: Relations with life satisfaction, life orientation, and self-esteem. *Perceptual and motor skills*, 113(2), 353-364.

Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd Ed). New York: Routledge

Capoli, A., & Silva, M. (2018). Assédio moral – consequências para o individuo e o seu impacto no clima organizacional. *Revista Factus de Administração e Gestão*, 1(3), 65.

Costa, A. C. D., & Reusch, P. T. (2014). O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva de gênero. *Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, 11.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2007). Satisfação com o trabalho: Trabalhadores felizes são mais produtivos? Editora RH, Lda. (Ed.), *Manual de comportamento organizacional e gestão*, 177-204.

Dal Pai, D., Sturbelle, I., Santos, C., Tavares, J. & Lautert, L. (2016) Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Texto Contexto Enferm*, 27(1).

Diener, E., Emmons, R.. A., Larsen J.R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999) Subjective well-being: Three decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Freitas, M. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, 6(1).

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2011). The concept of bullying at work. The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Workplace Bullying: Development in Theory, Research and Practice*, 29-30. Boca Raton, FL: CRC Press.

Garcia, I. S. & Tolfo, S. R. (2011). *Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social*. Curitiba: Juruá

Guedes, M. N. (2005). *Terror psicológico no trabalho*. LTr.

Hirigoyen, M.F. (2002) *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Inter-Parliamentary Union. 2018. Sexism, Harassment and Violence against Women in Parliaments in Europe. Issue brief, Council of Europe.

Jafari, E., Najafi, M., Sohrabi, F., Dehshiri, G. R., Soleymani, E., & Heshmati, R. (2010). Life satisfaction, spirituality well-being and hope in cancer patients. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1362-1366.

Klomek, A. B., Sourander, A., & Gould, M. (2010). The association of suicide and bullying in childhood to young adulthood: A review of cross-sectional and longitudinal research findings. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 55(5), 282-288.

Labio, M. & Monteiro, A. (2016) Considerações sobre o assédio moral no trabalho e contexto económico atual. *Revista Uningá Review*, 28(2), 95-103.

Leonardo, F. M., & Mascarín, C. (2020). Assédio moral nas organizações. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, 6(5), 1-16.

Lucas-Molina, B., Perez-Albeniz, A., & Fonseca-Pedrero, E. (2018). The potential role of subjective wellbeing and gender in the relationship between bullying or cyberbullying and suicidal ideation. *Psychiatry research*, 270, 595-601.

Malik, M. S., Sattar, S., Younas, S., & Nawaz, M. K. (2019). The workplace deviance perspective of employee responses to workplace bullying: the moderating effect of Toxic Leadership and mediating effect of emotional exhaustion. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 33-50.

Nauman, S., Malik, S. Z., & Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in psychology*, 10, 2292.

Nel, E. C. (2019). The impact of workplace bullying on flourishing: The moderating role of emotional intelligence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-9.

Nunes, T. S., Tolfo, S. R. & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2).

Oriol, X., Miranda, R., & Amutio, A. (2019). Correlates of bullying victimization and sexual harassment: implications for life satisfaction in late adolescents. *The Journal of School Nursing*, 1059840519863845.

Padilha, A. C. M., Pichler, N. A. & Fagundes, P. M. (2011) Novos tempos, novos desafios, causas e consequências do assédio moral nas organizações contemporâneas. In: Pichler, N. A., Padilha, A. C. M. & Rocha, J. M. (Eds) *Ética, Negócios & Pessoas*, 94-105. Jaguarão: Editora Unipampa.

Paroski, M. V. (2007). Assédio moral no trabalho. *Jus Navigandi, Teresina*, ano, 10.

Quiñones, P., Cantera, L. M. & Moré, C. L. O. O. (2013). La violencia relacional en contextos laborales que trabajan contra la violencia. In: Cantera, L. M., Pallarès, S. & Selva, C. *Del malestar al bienestar laboral*, 135-155. Barcelona: Amentia.

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425 –441.

Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., Djurkovic, N., Durniat, K., Escartín, J., Guo, J., Išik, I., Koeszegi, S.T., McCormack, D., Monserrat, S.I. and Zedlacher, E. (2019), "Workplace bullying across the globe: a cross-cultural comparison", *Personnel Review*, 48(1), 204-219.

Serra-Negra, J. M., Paiva, S. M., Bendo, C. B., Fulgêncio, L. B., Lage, C. F., Corrêa-Faria, P., & Pordeus, I. A. (2015). Verbal school bullying and life satisfaction among Brazilian adolescents: Profiles of the aggressor and the victim. *Comprehensive Psychiatry*, 57, 132-139.

Silva, L. P., Castro, M. A. R., & Dos-Santos, M. G. (2018). Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(2), 249-270

Schlindwein, V. (2013). Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 430-439.

Tolfo, S. (2013). *O assédio moral das chefias*. Faculdade de Psicologia. Brasil: Universidade de Santa Catarina, Florianópolis.

Ventura, E. F., Teixeira, L., Oliveira, R. R. & Porto, L. (2018) Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, 14(4).